**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**
**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Факультет международного бизнеса и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА
решением Ученого совета ИБДА
Протокол от «08» сентября 2016 г.
№ 4

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

## Б1.В.03 **Социальная психология**

38.03.02 Менеджмент

Международный менеджмент

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора - 2017

Москва, 2016 г.

**Авторы–составители:**

Пономаренко Виктор Викторович -

Заведующая кафедрой гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности ИБДА, д.филос.н., профессор Колесникова И.В.

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…… 4

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы…. 5

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины…….. 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине…… 6

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины…….. 10

6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине……. 14

7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)…… 15

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.03 **«Социальная психология»** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|---|---|---|---|
| ПК-2 | Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | ПК-2.1 | Формирование способности определить причины межличностных, групповых и организационных конфликтных ситуаций |

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

| Обобщенные трудовые функции | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|---|---|---|
| Умение строить конструктивные взаимодействия во внутренней и внешней среде организации | ПК-2.1 | <u>на уровне знаний:</u><br>- основных характеристик, типологии и законов развития социальной группы, этапов динамики групповых процессов и способов групповой коммуникации;<br>- основных теоретических концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;<br>- принципов действия, инструментария и области применения психодиагностической методики «7 радикалов»<br><u>на уровне умений:</u><br>- анализировать социально-психологические аспекты производственного процесса, давать оценку индивидуально-психологическим феноменам, влияющим на эффективность делового взаимодействия внутри профессиональной организации, и принимать управленческие решения на основе полученной объективной информации;<br>- найти возможности повышения эффективности делового общения с использованием результатов психодиагностики<br><u>на уровне навыков:</u><br>- распознавания индивидуальной стилистики поведения в целях управления профессионально-деловыми отношениями |

## 2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы

**Объем дисциплины**

Учебным планом для дисциплины Б1.В.03 Социальная психология установлено:

- трудоемкость дисциплины– 2 з.е.;
- контактная работа с преподавателем – 28 часов, в том числе 14 часов – лекции, 14 часов – семинары и практические занятия;
- самостоятельная работа – 44 часа.

**Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Дисциплина Б1.В.03 Социальная психология предназначена для студентов 2 курса, изучается в 3 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

Социология (2 семестр)

Психология (2 семестр)

Форма промежуточной аттестации – зачет.

## 3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины

(очная форма обучения)

| № п/п | Наименование тем (разделов), | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Тема 1 | Введение в социальную психологию | 8 | 2 | - | 2 | - | 4 | О |
| Тема 2 | Производственные аспекты социальной психологии | 8 | 2 | - | 2 | - | 4 | О, К |
| Тема 3 | Психология корпоративных стандартов поведения | 8 | 2 | - | 2 | - | 4 | К |
| Тема 4 | Социальная психология менеджмента | 12 | 2 | - | 2 | - | 8 | О |
| Тема 5 | Инструментарий прикладного социально-психологического исследования | 36 | 6 | - | 6 | - | 24 | О, КС |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | Зачет |
| | **Всего:** | **72** | **14** | | **14** | | **44** | |

*Примечание:*
** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), коллоквиум (К), кейс (КС).*

### Содержание дисциплины

**Тема 1. Введение в социальную психологию**

Объект и предмет социальной психологии.

Социальная психология, как научная дисциплина и отрасль управленческой практики, изучающая взаимовлияние общественных (групповых) и индивидуальных феноменов поведения.

Методология исследования формирования и поведения личности в социальной среде.

Понятие «социальная группа».

**Тема 2. Производственные аспекты социальной психологии**

Профессиональная организация как социальная группа особого рода.

Формирование профессиональной организации: конгломерат и кооперация, корпорация и коллектив. Компетенция и компетентность – основные сопряженные понятия профессионального взаимодействия. Наиболее распространенные (типичные) причины профессиональной некомпетентности. Командообразование. Сущность подхода, его роль и место в системе повышения лояльности и сплоченности сотрудников компании.

**Тема 3. Психология корпоративных стандартов поведения**

Деловой дресскод. Состояние офисных и производственных помещений, рабочих мест.

Культивирование трудовой дисциплины и технологий общения.

**Тема 4. Социальная психология менеджмента**

Лидерство как феномен. Лидер и руководитель – соотношение понятий.

Стили руководства организацией. Индивидуальный подход в управлении коллективом. Управление лояльностью персонала, формы и способы поощрения трудовой активности. Сотрудничество в производственном конфликте.

**Тема 5. Инструментарий прикладного социально-психологического исследования**

Введение в профессиографию. Профессиограмма: операциональный, мотивационный разделы, психограмма. Производственная социометрия. Понятие, примеры.

Методика «7 радикалов» (В.Пономаренко). Психологический профиль и психологический портрет индивида.

## 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.04 Социальная психология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

| Тема (раздел) | Методы текущего контроля успеваемости |
|---|---|
| Тема 1. Введение в социальную психологию | Устный опрос |
| Тема 2. Производственные аспекты социальной психологии | Устный опрос. Коллоквиум |
| Тема 3. Психология корпоративных стандартов поведения | Коллоквиум |
| Тема 4. Социальная психология менеджмента | Устный опрос |
| Тема 5. Инструментарий прикладного социально-психологического исследования | Устный опрос. Кейс |

4.1.2. Зачет по дисциплине Б1.В.03 Социальная психология проводится в устной форме и предусматривает ответы на вопросы и решение типовых ситуаций по тематике дисциплины.

### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

**Примерные темы коллоквиумов и кейсов:**

1. Принципиальные отличия уровней развития социальной группы: конгломерат, кооперация, корпорация, коллектив. Условия трансформации корпорации в коллектив.
2. Соотношение понятий «сильная личность» и «социальная, профессиональная компетентность индивида». Причины некомпетентности в производственных отношениях: организационные и индивидуально-личностные.
3. Система мероприятий управления персоналом, направленных на повышение уровня профессиональной компетентности.
4. Методы «командообразования» (тимбилдинг): цели, приемы и границы применения.
5. Влияние корпоративного дресс-кода на психологический климат в компании.
6. Состояние производственных помещений и рабочих мест как фактор мотивации к труду.
7. Примеры разработки профессиограммы должностей.
8. Примеры социометрического исследования в профессиональной группе.
9. Индивидуальный стиль поведения в социальной среде (характер). Психодиагностическая методика «7 радикалов». Поведенческая сущность истероидного (эпилептоидного, паранойяльного, эмотивного, шизоидного, гипертимного, тревожного) радикала, как составной части характера.
10. Виды деятельности и профессиональные задачи, с которыми лучше всего и хуже всего справляется обладатель доминантного истероидного (эпилептоидного, паранойяльного, эмотивного, шизоидного, гипертимного, тревожного) радикала.
11. Приоритетный стиль общения и типичные ошибки поведения в отношении обладателя доминантного истероидного (эпилептоидного, паранойяльного, эмотивного, шизоидного, гипертимного, тревожного) радикала.
12. Пример построения психологического профиля индивида (модели).
13. Пример разработки психологического портрета индивида (модели) на основании его психологического профиля.

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

#### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|---|---|---|---|
| ПК-2 | Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | ПК-2.1 | Формирование способности определить причины межличностных, групповых и организационных конфликтных ситуаций |

#### 4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|---|---|---|
| ПК -2.1 | - владение навыками анализа | - грамотное применение методов анализа |

| | | |
|---|---|---|
| | конфликтных ситуаций в организации<br>- способность выявить причины межличностных, групповых и организационных конфликтных ситуаций на основе проведенного анализа конкретных ситуаций | конфликтов для оценки их глубины в конкретных ситуациях<br>- получение значимых результатов анализа конфликтных ситуаций в организации, позволяющих выявить причины межличностных, групповых и организационных конфликтов |

**4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе выосвоения образовательной программы**

**Примерный перечень вопросов к зачету**

1. Цели, задачи и особенности формирования профессиональной (производственной) организации как особого рода социальной группы.
2. Профессиональная организация как система компетенций.
3. Компетенция как характеристика участка труда (области персональной ответственности, интегрированной в организационно-функциональную структуру производства).
4. Компетентность как характеристика индивидуальных профессиональных возможностей работника.
5. Содержательная взаимосвязь компетенции и компетентности.
6. Социально-психологические критерии устойчивого социального партнерства: востребованность, реализованность, принцип равной компетентности партнеров и др.
7. Причины некомпетентности работников, вызванные ошибками организационно-управленческого характера.
8. Причины профессиональной некомпетентности, связанные с некорректным использованием индивидуально-психологического потенциала работника.
9. Профессиография: профессиограмма и психограмма.
10. Роль системы управления персоналом в обеспечении необходимого уровня компетентности работников предприятия.
11. Социометрическое исследование в практике управления персоналом: цели, способы, этика использования результатов.
12. Сущность и примеры внутренней и внешней мотивации к труду.
13. Командообразование – роль и место в системе управления персоналом.
14. Индивидуальный подход к работнику как путь к его самореализации в труде.
15. Демонстративное начало (истероидный радикал) в характере: общая характеристика, внешние признаки поведения, основные качества личности, круг доступных и недоступных профессиональных задач, особенности построения коммуникации.
16. Упорядоченно-агрессивное начало (эпилептоидный радикал) в характере: общая характеристика, внешние признаки поведения, основные качества личности, круг доступных и недоступных профессиональных задач, особенности построения коммуникации.
17. Лидерское, созидательное начало (паранойяльный радикал) в характере: общая характеристика, внешние признаки поведения, основные качества личности, круг доступных и недоступных профессиональных задач, особенности построения коммуникации.
18. Творческое начало (шизоидный радикал) в характере: общая характеристика, внешние признаки поведения, основные качества личности, круг доступных и недоступных профессиональных задач, особенности построения коммуникации.

19. Чувствительное, гармонизирующее начало (эмотивный радикал) в характере: общая характеристика, внешние признаки поведения, основные качества личности, круг доступных и недоступных профессиональных задач, особенности построения коммуникации.
20. Консервативное начало (тревожный радикал) в характере: общая характеристика, внешние признаки поведения, основные качества личности, круг доступных и недоступных профессиональных задач, особенности построения коммуникации.
21. Коммуникативно-оптимистическое начало (гипертимный радикал) в характере: общая характеристика, внешние признаки поведения, основные качества личности, круг доступных и недоступных профессиональных задач, особенности построения коммуникации.

**Шкала оценивания**

Оценка по дисциплине Социальная психология складывается из оценок за:

| | |
|---|---|
| Участие в коллоквиуме по темам 2, 3 | максимум 10 баллов |
| Решение кейсов по теме 5 | максимум 60 баллов |
| зачет | максимум 30 баллов, в том числе |
| первый вопрос (теоретический) | 20 баллов |
| второй вопрос-задание (практический) | 10 баллов |

| Инструмент оценивания | Показатели оценивания | Шкала оценивания |
|---|---|---|
| **Коллоквиум** | Активная самостоятельная работа в рамках обсуждаемой темы: инициативное включение в работу группы, свободное оперирование терминологией и понятийным аппаратом курса; использование в обсуждении уместных примеров (из личного опыта или из иных источников информации) | 9-10 баллов |
| | Корректные и полные ответы на задаваемые преподавателем вопросы по теме | 6-8 баллов |
| | Включение в работу только по инициативе преподавателя, владение основной терминологией, знание важнейших понятий курса, при отдельных неточностях и ошибках в трактовке обсуждаемых вопросов и примеров | 3-5 баллов |
| | Неспособность ответить на более чем 85 процентов вопросов по теме, уклонение от активного обсуждения, грубые ошибки в использовании терминологии и трактовке основных понятий курса | 0-2 балла |
| **Кейс-стади** (самостоятельная разработка, анализ и публичная защита кейсов) | Оригинальные (основанные на собственном опыте и/или иных эксклюзивных источниках информации) примеры профессиографического, социометрического и индивидуально-психодиагностического исследования | 46-60 баллов |
| | Оригинальные самостоятельно подготовленные примеры разработки психограммы, социограммы или психологического профиля индивида (одного из указанных заданий) | 26-45 баллов |

| | | |
|---|---|---|
| | Анализ типовой задачи в составе рабочей группы студентов | 11-25 баллов |
| | Отсутствие подготовленного кейса, либо его небрежная подготовка, исключающая возможность проведения управленческого анализа | 0-10 баллов |
| **Зачет** | Уверенный полный ответ на теоретический вопрос и корректное решение практической задачи, содержащейся в билете. Правильные ответы на дополнительные (один-два) вопросы по курсу | 24-30 баллов |
| | В целом корректный ответ на теоретический вопрос билета и правильное решение предложенной задачи | 15-23 баллов |
| | Ответ на вопрос и решение задачи с использованием корректирующих подсказок преподавателя | 8-15 баллов |
| | Некорректные ответы на теоретические вопросы и неспособность решить практические задачи даже с подсказки преподавателя | 0-8 баллов |

Итоговый балл (максимум 100 баллов) переводится в традиционную систему «зачтено – не зачтено» следующим образом:

| | |
|---|---|
| 55-100 баллов | зачтено |
| <55 баллов | Не зачтено |

**4.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Зачет проводится в устной форме.

Билет на зачете содержит вопрос по теоретической части курса, а также вопрос-задание в формате кейс-стади. В качестве вопросов-заданий предлагаются кейсы (примеры из практики), аналогичные тем, которые студенты выполняли в течение семестра (это мотивирует аудиторию к активному участию в дискуссиях по кейсам-заданиям, выполненным другими группами).

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

### Методические указания к работе с психодиагностической методикой «7 радикалов», изучаемой в рамках курса «Социальная психология»

«7 радикалов» – методика распознавания характера и управления поведением, разработанная психологом и менеджером Виктором Викторовичем Пономаренко.

Данная методика позволяет по отдельным (как правило, наблюдаемым воочию, в режиме «реального времени») фрагментам поведения, получить целостное объективное представление о психологическом потенциале индивида. Прежде всего:

- о наиболее перспективных направлениях профессиональной самореализации;
- о целях и задачах во всех сферах социального взаимодействия, достижимых и решаемых с максимальной эффективностью;
- об индивидуально-психологических основах мировоззрения, системы социальных установок, ценностей и предпочтений;

- о ведущих содержательных тенденциях индивидуального стиля деятельности и общения.

Полученная точная, объемная и достоверная информация даёт возможность индивиду и его социальному окружению создавать оптимальные условия для реализации этого потенциала. Условия, в которых деятельность и общение протекают наиболее результативно, с наименьшими энергетическими и иными ресурсными потерями, на комфортном эмоциональном фоне.

В основе методики «7 радикалов» – так называемый клинический или, иначе, феноменологический подход к описанию форм и результатов поведения человека.

***Радикал – структурно-функциональный элемент характера индивида, устойчивая совокупность черт (качеств поведения), имеющих одинаковое происхождение (однородных, однокоренных).***

Автор методики исходит из общепринятого и научно обоснованного представления, что в основе тех или иных поведенческих феноменов (явлений) лежат врожденные особенности темперамента и интеллекта.

Темперамент – это обобщенное название свойств нервной системы человека, обеспечивающих динамику психической деятельности: её скорость, силу, реактивность. В частности, количество энергии, которое человек может расходовать на свои поступки, не истощая себя; скорость переключения с одного информационного потока на другой; степень яркости эмоциональных переживаний и проявлений; способность улавливать органами чувств то, что происходит вокруг.

Интеллект – это набор психических инструментов, позволяющих человеку познавать окружающий и собственный внутренний мир. Воспринимать форму и осознавать существо происходящего, понимать взаимосвязь событий, делать выводы прогностического характера из полученной информации и т.д. К инструментам интеллекта относятся, прежде всего, внимание (способность сосредоточивать сознание на потоке информации), память (способность закреплять полученную информацию «внутри головы» и извлекать ее, когда это нужно), мышление (способность выделять в получаемой информации нечто главное, стержневое, сущностное, отбрасывая все случайное и второстепенное) и речь (способность устанавливать информационные контакты с окружающими).

Радикал – это, по сути, проявление конкретных особенностей темперамента и интеллекта в поведении. Но радикал – элемент характера, а не, скажем, темперамента. Следовательно, его базовые свойства проявляются не непосредственно. Они опосредуются адекватными им технологиями (способами) поведения.

Темпераментную (или интеллектуальную) основу радикал получает от природы. Она, чаще всего, генетически детерминирована. А способы поведения, ей соответствующие, радикал обретает в процессе социализации, интеграции в общественные отношения.

Общество, воздействуя на индивида средствами обучения и воспитания, предоставляет ему на выбор целый спектр технологий (способов, образцов) поведения. Эти технологии сформировались за многотысячелетнюю историю развития социума и остались в его культуре, в его традициях, как наиболее результативные приспособительные инструменты, обеспечивающие выживание. Индивид избирательно усваивает предоставленные ему образцы поведения – не все, а только те, которые воплощают его природный темперамент и интеллект. Так формируются радикалы.

Радикал, таким образом, это совокупность технологий (способов, образцов) поведения, усвоенных индивидом, благодаря особенностям его природного темперамента и интеллекта.

Автор методики утверждает, основываясь на собственном практическом опыте, а также на информации, получаемой регулярно от других подготовленных и практикующих пользователей, что для содержательного, управленчески значимого анализа поведения индивида достаточно знания семи радикалов.

Их названия: ***истероидный, эпилептоидный, паранойяльный, эмотивный, шизоидный, гипертимный, тревожный.***

Близкое по значению к понятию «радикал» слово в русском языке – «начало». Говорят: «в нём развито творческое начало», «в ней отсутствовало материнское начало» и т.п. Исходя из

этого, приведенные выше «технические» названия радикалов можно так перевести на русский язык:

- Истероидный радикал – демонстративное («декоративное») начало.
- Эпилептоидный радикал – упорядоченно-агрессивное начало.
- Паранойяльный радикал – лидерское, созидательное начало.
- Эмотивный радикал – чувствительное, гармонизирующее начало.
- Шизоидный радикал – творческое начало.
- Гипертимный радикал – коммуникативно-оптимистическое (общительно-развлекательное) начало.
- Тревожный радикал – консервативное начало.

Технические названия радикалов необходимы для того, чтобы обозначить содержательную взаимосвязь феноменов, описанных в данной методике, и феноменов, выявленных и описанных другими авторами в рамках клинического подхода. В ряде случаев автор «7 радикалов» использует принятые в психологической практике объяснения существа и описания формы поведенческих феноменов, в иных случаях – предлагает собственную оригинальную трактовку, полемизирующую с общепринятой, но логически обоснованную.

Каждый радикал методики «7 радикалов» подробно описан автором по определенной схеме.

Первый пункт описания – общая характеристика радикала. Здесь присутствуют два подпункта: происхождение и социальное значение радикала.

В подпункте «происхождение радикала» автор выдвигает гипотезу, объясняющую, с его точки зрения, природные условия формирования данного радикала. Это необходимо для того, чтобы логично объяснить, почему радикал привлекает, интегрирует в себя в процессе саморазвития, именно такие технологии поведения, а не иные.

Так, например, основа истероидного радикала описывается как сочетание слабости (истощаемости) и подвижности (быстрого и легкого переключения между информационными потоками) нервной системы.

Логика подсказывает, что при такой темпераментной базе характер индивида будет по преимуществу включать в себя технологии поведения, направленные не на достижение реального, трудоемкого результата, а на создание иллюзии, имитации деятельности. Что подтверждается наблюдением за поступками обладателей выраженного (доминирующего) истероидного радикала: даже имея возможность добиться чего-то реального, они часто предпочитают имитацию, с которой им легче управляться.

Основа шизоидного радикала представляется автору не темпераментной, а интеллектуальной. Данный радикал формируется на базе своеобразного мышления – не способного отличить наиболее важный, сущностный признак объекта от его второстепенных, необязательных признаков. В результате чего представление о назначении объекта, о его функциональной нагрузке у обладателей шизоидного радикала меняется. Один и тот же объект предстает перед ними в самых разных смысловых ракурсах. Взаимопониманию с окружающими людьми, большинство из которых мыслят ортодоксально (в данном контексте, однозначно), это не способствует. Зато создает возможности для неограниченной фантазии на тему привычных, банальных явлений и предметов, для безудержных интеллектуальных экспериментов.

В подпункте «социальное значение» автор показывает, что каждый радикал представляет собой надежное и полезное средство, обеспечивающее выживание индивида и его окружения.

С этой точки зрения, не существует отрицательных черт характера, «плохих» радикалов. Всё, чем природа одаривает индивида, изначально позитивно и конструктивно. Любой радикал (все входящие в него черты характера, свойства) потенциально востребован, необходим для обеспечения высокого качества жизни. Он вполне может быть реализован в общественно-полезном труде.

В то же время, попытки сформировать характер индивида, игнорируя его природные задатки, а также попытки поставить перед индивидом задачи, не соответствующие его основным радикалам, изначально деструктивны. Они приводят к протестам со стороны индивида, к объективному снижению его поведенческой эффективности (ухудшению результатов при

увеличении затрат), к поискам суррогатных форм самореализации, среди которых могут появиться и отчетливо антисоциальные формы поведения.

Второй пункт описания радикала – внешние (наблюдаемые) признаки поведения. Автор исходит из представления о том, что каждый индивид заинтересован быть правильно понятым, воспринятым адекватно. Поэтому никто не скрывает от окружающих присущих ему свойств и качеств (разумеется, выраженных в формах, соответствующих запросам и ожиданиям социальной среды).

Среди внешних признаков радикала автор останавливается: а) на оформлении внешности (манера одеваться, украшать себя, соблюдать и применять к себе правила гигиены и т.д.); б) на оформлении обитаемого пространства (отражение особенностей характера в предметном окружении индивида); в) на специфике двигательной активности (характерные мимика, жесты, позы). В отношении эпилептоидного и шизоидного радикалов также обсуждаются и особенности телосложения индивида.

Третий пункт – черты характера (специфичные для данного радикала технологии и качества поведения). В этом пункте радикал «достраивается до целого», т.е. к уже известным из предыдущих разделов качествам поведения добавляются и иные, которые еще не были обсуждены.

По завершении первых трех пунктов схемы формируется технологически значимое, подробное описание радикала, позволяющее не только понять его сущность, но и распознать его присутствие в реальном характере лишь на основе наблюдения за поведением индивида (без применения дополнительных тестов).

Четвертый пункт описания методики «7 радикалов» содержит указание на наиболее приемлемые и, напротив, неприемлемые для обладателя радикала профессиональные и общеповеденческие задачи (так как если бы этот радикал находился в доминантной позиции в структуре реального характера). Информация этого раздела крайне важна для целей профориентации и управления профессиональным поведением индивида. Она, по сути, дает возможность формирования самой надежной и мощной – внутренней – мотивации человека к труду, его удовлетворенности трудом.

Пятый, заключительный, пункт схемы – особенности построения коммуникации по отношению к данному радикалу. Рассматриваются наиболее эффективные способы установления и упрочения взаимоотношений с его обладателем, а также возможные грубые коммуникативные ошибки.

Автор подчеркивает, что удовлетворительных универсальных рецептов эффективного социального взаимодействия не существует. Нельзя игнорировать тот факт, что человеку свойственно дорожить отношениями с теми, кто облегчает его жизнь, и разрушать связи с людьми, которые ему жить мешают. Чтобы установить конструктивные и психологически комфортные отношения, необходимо хорошо понимать индивидуальную психологию своего партнера (партнеров).

Описывая формы проявления и качества радикалов, автор также указывает на возможность применения этих знаний при проведении деловых переговоров, выяснении потребительских предпочтений, выборе адекватных форм продвижения товаров и услуг на рынке, рациональном распределении внутрисемейных обязанностей и др. При желании эти указания могут быть развиты заинтересованными специалистами до уровня тематических исследований.

Приведенная схема отражает лишь первую часть методики «7 радикалов». Важно отдавать себе отчет в том, что реальный характер – не конгломерат из отдельных радикалов, по существу мало связанных между собой. Характер – это интегрированная система поведения, в которой каждый входящий в нее радикал тесно взаимодействует с остальными, оказывая определенное влияние на поведение в целом.

Образно говоря, радикалы – не отдельные «цветки в букете», а ингредиенты смеси. В каждого индивида они «добавлены» природой в определенной номенклатуре, количестве и пропорции, что и формирует характер.

Второй частью методики является распознавание реального характера и обучение способам управления им.

С этой целью вводится понятие ***«психологический профиль» – схематическое изображение реального характера в виде иерархической последовательности входящих в него радикалов.***

Определены два этапа разработки («построения») психологического профиля. На первом этапе специалист-пользователь методики по внешним, преимущественно, признакам поведения выявляет (распознает) наличие в реальном характере тех или иных радикалов. Принцип распознавания: если очевиден хотя бы один признак радикала (специалист может обосновать, доказать его присутствие в поведении), то и весь радикал в целом считается входящим в структуру характера. На данном этапе вопросы относительной выраженности радикалов не рассматриваются.

Второй этап – установление иерархии радикалов (доминирующего, субдоминирующего и т.д., вплоть до наименее выраженного радикала). На этом этапе применяется специально разработанная для этих целей методика попарного сравнения радикалов.

Результатом попарного сравнения является корректный (доказанный и обоснованный) психологический профиль индивида. В нем установлен доминирующий радикал, задающий приоритетную цель поведения. При этом исследователь понимает, что остальные радикалы профиля формируют специфическую среду достижения этой цели, снабжают доминирующий радикал своими характерными поведенческими инструментами.

Это взаимодействие радикалов на заключительном третьем этапе методики описывается в виде психологического портрета.

***Психологический портрет – подробное, выполненное литературным общедоступным языком, описание стиля социального поведения, присущего индивиду.***

Психологический портрет содержит, как правило, два основных раздела: общую часть (констатация ведущей тенденции характера и условий ее проявления) и специальную часть (ответы на конкретные прикладные вопросы, поставленные перед психологическим исследованием).

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Основная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс] : учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2009. — 363 с. — 978-5-7567-0274-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8862.html

### 6.2. Дополнительная литература

1. Алтунина, И. Р. Социальная психология : учебник для бакалавров / И. Р. Алтунина, Р. С. Немов. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2011. — 427 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1349-1. Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/8978D6A6-1FB7-4B5F-A98E-B1240E679323

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Не используются

### 6.4.Нормативные правовые акты

Не используются

### 6.5. Интернет-ресурсы

Не используются

### 6.6. Иные источники

1. Пономаренко В.В. Практическая характерология или Как управлять поведением других людей. – М.: АСТ, «Олимп», 2008 г.
2. Бодалев А.А. Личность и общение. – М., 1995 г.
3. Майерс Д. Социальная психология. – СПБ: «Питер», 2007 г.

4. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. – СПБ: «Питер», 2001 г.

## 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения лекций и практических занятий используются:

1. Аудитории, оборудованные для проведения компьютерных презентаций, включая возможность частичного затемнения аудитории.
2. Мультимедийное оборудование для компьютерной презентации – персональный компьютер или ноутбук, мультимедийный проектор, экран, звуковые колонки.